

DEPARTEMENT
WERK &
SOCIALE
ECONOMIE

SUBSIDIËRING MAATWERKBEDRIJVEN

Technische handleiding



Belangrijk!

Deze handleiding werd door het Departement Werk en Sociale Economie met zorg samengesteld opdat de informatie erin correct is.

De handleiding licht de maatwerkreglementering toe, maar treedt niet in de plaats van de geldende wetgeving.

Het kan gebeuren dat de informatie niet volledig en/of juist is. Stel je onjuistheden vast, neem dan contact op met het Departement Werk en Sociale Economie via Collectiefmaatwerk@wse.vlaanderen.be.

Het Departement Werk en Sociale Economie behoudt zich het recht voor om de inhoud van deze handleiding zonder verdere kennisgeving te wijzigen.



Inhoud

1	Inleiding	5
2	Wie kan ondersteuning krijgen volgens het Maatwerkdecreet?	6
2.1	Maatwerkbedrijven	6
2.2	Doelgroepwerknemers binnen maatwerk	7
3	Welke ondersteuning voorziet het Maatwerkdecreet?	8
3.1	Werkondersteuning	8
3.1.1	Het werkondersteuningspakket (het 'WOP')	8
3.1.2	De loonpremie	9
3.1.3	De begeleidingsvergoeding	10
3.2	Organisatieondersteuning	11
3.3	Infrastructuurondersteuning	11
4	Hoe wordt de subsidie berekend en betaald?	12
4.1	Het gebruik van de authentieke bronnen 	12
4.2	Berekenings- en betaalkalender	14
4.3	Het voorschot	15
4.3.1	Achterliggende info bij de berekening	15
4.3.2	De berekening zelf	16
4.3.2.1	Berekening voor gekende maatwerkbedrijven	16
4.3.2.2	Berekening voor niet-gekende maatwerkbedrijven	17
4.4	De kwartaalafrekening	18
4.4.1	Achterliggende info bij de berekening	18
4.4.2	De berekening zelf	20
4.4.2.1	Berekening van de loonpremie	20
4.4.2.2	Berekening van de variabele begeleidingspremie	23
4.4.2.3	Berekening van de vaste begeleidingspremie	23
4.4.2.4	Berekening van de subsidie voor organisatieondersteunende maatregelen	24
4.4.2.5	Totaal kwartaalafrekening	24
4.5	Jaarafrekening	25
4.5.1	Achterliggende info bij de berekening	25
4.5.2	De berekening zelf	26
4.5.2.1	Jaarafrekening: berekening jaargeplafonneerd referteloan	26
4.5.2.2	Jaarafrekening: berekening loonpremie en variabele begeleidingspremie	29
4.5.2.3	Jaarafrekening: berekening vaste begeleidingspremie	31
4.5.2.4	Jaarafrekening: berekening van de premie voor organisatieondersteunende maatregelen	33
4.6	De herverdeling van contingent bij Maatwerkbedrijven	33
5	Bijlagen	35
	Bijlage 1: Relevante regelgeving	36
	Bijlage 2: E-government	37
	Bijlage 3: Lexicon van algemene en technische begrippen	38
	Aanmelding	38
	Authentieke bron	38
	Brutoloon binnen de maatwerksubsidieberekening /regelgeving	39
	Contingent → begrensd ingevuld contingent	39
	Contingent → invullingsgraad versus toegekend contingent	39
	Contingent → toegekend contingent	39
	DmfA 40	
	Gemiddelde arbeidstijd	40






De (Gemiddelde) contractuele prestatiebreuk	40
GGMMI 41	
Hoogste ondersteuningsnood	41
Index 42	
Indicering 42	
INSZ-nummer	42
Invullingsgraad → herverdeling	43
Jaarlijks 43	
Label 43	
MijnVDAB/Master Vac/Master Vacature	43
Ondernemingsnummer of KBO-nummer	43
Progressief tewerkgestelde persoon in DmfA	44
Referteloon → voor meer uitleg over de berekening hiervan zie Bijlage 4.....	44
referteloon → geplafonneerd referteloon op jaarbasis	44
referteloon → geplafonneerd referteloon op kwartaalbasis	44
referteloon → gecorrigeerd geplafonneerd referteloon op kwartaalbasis (GRR)	44
RSZ-bijdragen in de maatwerksubsidieberekening.....	45
Subsidiebedragen	45
Subsidiegerechtigd label	45
Subsidieberekeningen.....	45
SUMO 45	
Vestigingsnummer → zie ook ondernemingsnummer	45
Werkondersteunende maatregelen	46
Bijlage 4: De berekening van het gecorrigeerd geplafonneerd referteloon in de maatwerkregelgeving vanuit de DmfA-aangifte	47
1 Het brutoloon	48
2 De RSZ – werkgeversbijdragen (lokale en provinciale besturen uitgezonderd)	48
2.1 De RSZ-bijdragen voor de sectoren van de sociale zekerheid	48
48	
Onder RSZ-werkgeversbijdragen in de maatwerksubsidieregeling worden begrepen:	48
2.1.1 De patronale basisbijdrage	49
2.1.2 De loonmatigingsbijdrage	49
2.1.3 De bijdrage 1,60% of 1,69%.....	49
2.1.4 Het debetbericht jaarlijkse vakantie (eenmalige (gewone) RSZ- bijdrage).....	50
2.2 De RSZ-bijdragen, bijzondere en supplementaire bijdragen	50
2.2.1 Welke bijzondere bijdragen worden in het kader van Maatwerk (niet) in rekening gebracht?	51
2.2.2 Bijzondere bijdragen die in het kader van maatwerk WEL in rekening worden gebracht	51
2.2.3 Berekening van deze bijzondere supplementaire bijdragen in maatwerk.....	51
3 De verminderingsen	52
Bijlage 5: Visualisering voorschot en afrekening	53
Bijlage 6: Uitvoerende partners en contactgegevens	54



1 Inleiding

Deze handleiding is bestemd voor maatwerkbedrijven in de private sector. Het is een aanvulling op de rubriek “Veelgestelde vragen” op onze website. In deze handleiding vind je een toelichting bij de eerder technische elementen van de subsidieberekening voor Maatwerkbedrijven.

Gebruikte symbolen en kleuren

- 1 Een  geeft aan dat de onderlijnde term die ervoor staat wordt verklaard. Ofwel is die verklaring te vinden in het lexicon achteraan, waar men met een ctrl-klik op het icoontje naartoe kan springen. Waar mogelijk wordt springen vermeden en wordt het begrip ter hoogte van de term in de rechtermarge verklaard. Deze woordverklaringen geven we telkens in een groene kleur weer.
- 2 Deze handleiding probeert vooral inzicht te geven in hoe de berekeningen van de maatwerksubsidies in hun werk gaan. Dat betekent dus in de eerste plaats een pak informatie, maar bij momenten zitten er ook uitgesproken to do's in voor jou als onderneming. De zaken waar je echt op moet letten, dingen die we extra in de verf willen zetten, geven we aan met een  als symbooltje, in de roze tekstvakken.
- 3 Een  tenslotte gebruiken we voor een verwijzing naar een wettelijke basis en geven we weer in blauw.



2 Wie kan ondersteuning krijgen volgens het Maatwerkdecreet?

2.1 Maatwerkbedrijven



art.4 Maatwerkdecreet

Wie krijgt het label van maatwerkbedrijf?

Het label maatwerkbedrijf wordt toegekend door de minister bevoegd voor Sociale Economie. Om het label te krijgen, moet je je eerst **aanmelden** . Je kan een label krijgen, ook al stel je nog geen doelgroepwerknemers tewerk. In dat geval blijft het label vijf jaar lang geldig. Zodra het maatwerkbedrijf doelgroepwerknemers tewerkstelt, geldt de toekenning van het label voor onbepaalde duur zolang het maatwerkbedrijf de regelgeving naleeft.

aanmelding

De procedure die ondernemingen dienen te doorlopen om een label als maatwerkbedrijf te kunnen verkrijgen.

Wie wordt gesubsidieerd als maatwerkbedrijf?


Om een subsidie als maatwerkbedrijf te kunnen ontvangen, moet je over het label beschikken. Maar het label op zich opent nog geen recht op een subsidie. Pas als je aan de onderstaande voorwaarden voldoet, kom je in aanmerking voor subsidiëring:

1. op jaarbasis nuttig, lonend en individueel passend werk geven aan minstens twintig gesubsidieerde voltijdsequivalente doelgroepwerknemers, voor wie overeenkomstig het maatwerkdecreet ondersteuning is toegekend;
2. de rechtsvorm hebben van een vennootschap met een sociaal oogmerk of van een vereniging zonder winstoogmerk;
3. werk en begeleiding op maat aan doelgroepwerknemers als maatschappelijke hoofdactiviteit hebben;
4. op jaarbasis een werknemersbestand hebben dat voor minstens 65 procent bestaat uit de doelgroepwerknemers, vermeld in artikel 3, 2°, a) en b) van het maatwerkdecreet ;
5. een kwaliteitsvolle bedrijfsvoering hanteren op het vlak van:
 - a) de strategie en het bestuur van de organisatie, het algemeen en financiële beheer, met een streven naar democratische besluitvorming;
 - b) de inschakeling, opleiding en begeleiding van doelgroepwerknemers ter bevordering van duurzame loopbanen;
 - c) de doorstroom van doelgroepwerknemers binnen de sociale economie en naar het normale economische circuit;
 - d) het maatschappelijk verantwoord ondernemen;
 - e) het beheer van middelen;
 - f) maatschappelijke inbedding;
 - g) maximale transparantie met betrekking tot het algemene en financiële beleid, en de betrokkenheid van interne en externe stakeholders.

Gedurende de volledige periode van subsidiëring moet het maatwerkbedrijf aan deze voorwaarden blijven voldoen.



Opvolging van de naleving van de voorwaarden

- De inschakeling van doelgroepwerknemers vormt bij maatwerkbedrijven de *core business* van de organisatie, zoals bepaald in het maatwerkdecreet en zoals concreet vorm gegeven in de eerste (20VTE) en vierde (65%) van de hoger genoemde subsidievoorwaarden. De naleving van deze twee specifieke voorwaarden wordt jaarlijks door de administratie geëvalueerd aan de hand van authentieke bronnen , het jaarverslag, de sociale balans en de GRI-rapportering.
- Voor het toezicht en de controle op de uitvoering van de maatregel zijn de bepalingen van het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004 van toepassing.


2.2 Doelgroepwerknemers binnen maatwerk



art.3 Maatwerkdecreet

Een doelgroepwerknemer in het maatwerkdecreet is een persoon die door zijn **arbeidsbeperking**

- niet of nog niet zelfstandig kan werken
- en een rendementsverlies oplevert.

Om die twee zaken te compenseren, heeft deze persoon **nood aan ondersteuning en begeleiding**. Die nood wordt vastgesteld bij de indicering . Er wordt een werkondersteuningspakket bepaald, dat bestaat uit een loonpremie en een begeleidingsvergoeding.

Het maatwerkdecreet bepaalt bijkomend dat deze personen dienen te behoren tot één van de volgende categorieën:

- personen met een arbeidshandicap,
- personen met een psychosociale arbeidsbeperking,
- uiterst kwetsbare personen (minstens 2 jaar inactief).

Niet alle personen uit bovenstaande groepen komen in aanmerking voor een subsidie binnen maatwerk:

- niet-werkende werkzoekenden¹, werkende personen die een advies collectief maatwerk ontvangen en schoolverlaters komen **wel** in aanmerking
- studenten, dienstenchequewerknemers en artikel 60-ers komen **niet** in aanmerking. Deze categorieën werden in de regelgeving expliciet uitgesloten van een werkondersteuningspakket.

indicering

Indicering is het onderzoek door de VDAB om na te gaan of een werkzoekende met een arbeidsbeperking of een psychosociale problematiek erkend kan worden als een persoon met een arbeidsbeperking (PMAB). Die erkenning is nodig om een recht op specifieke maatregelen, zoals maatwerk of LDE, te kunnen openen. Let wel, het recht op maatwerk kan pas resulteren in subsidies eenmaal er effectief sprake is van een tewerkstelling in een maatwerkafdeling of -bedrijf.

¹ Aan gepensioneerden of personen voor wie het recht op pensioen is geopend, wordt om die reden geen indicatie maatwerk of werkondersteuningspakket toegekend.




3 Welke ondersteuning voorziet het Maatwerkdecreet?


Binnen de maatwerkregelgeving zijn drie types van ondersteuning op maat verankerd, namelijk:


3.1 Werkondersteuning

3.1.1 Het werkondersteuningspakket (het 'WOP')


Elke werknemer met een recht op maatwerk die via [MijnVDAB](#)  in dienst treedt bij een maatwerkbedrijf, krijgt een **werkondersteuningspakket (WOP)** toegewezen door de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling). Zo'n werkondersteuningspakket bestaat steeds uit twee componenten, namelijk een percentage rendementsverlies en een noodzakelijke graad van begeleiding. Deze componenten resulteren respectievelijk in een loonpremie en een begeleidingsvergoeding.


Indien de werknemer nieuw in dienst treedt bij het maatwerkbedrijf, is het werkondersteuningspakket beperkt tot de startpakketten zoals bepaald in artikel 50 van het maatwerkbesluit. Het werkondersteuningspakket is maximaal vijf jaar geldig, en kan na evaluatie door de VDAB aangepast worden. Iedere doelgroepwerknemer kan binnen eenzelfde gelabelde organisatie slechts één actief WOP hebben.

De VDAB fungeert als [authentieke bron](#)  voor het beheer van het WOP. De VDAB beheert deze pakketten via het individueel klantendossier van de doelgroepwerknemer.

Het maatwerkbedrijf is de [authentieke bron](#)  om de band tussen gelabelde organisatie en doelgroepwerknemer te bepalen. Alle doelgroepwerknemers voor wie subsidies worden verleend, moeten gekoppeld worden met de gelabelde onderneming of met één van de gelabelde vestigingseenheden. Het WOP van de persoon kan binnen één juridische rechtspersoon slechts vasthangen aan één label, zijnde één onderneming of één vestiging.

Iedere doelgroepwerknemer start bij een nieuwe werkgever telkens opnieuw met een WOP voor een duurtijd van vijf jaar, met uitzondering van de doelgroepwerknemers van het type "uiterst kwetsbaar" die maximaal twee jaar een ondersteuning kunnen genieten bij eenzelfde onderneming.

Wanneer door de werkgever via [MijnVDAB](#)  een tewerkstelling met WOP wordt gemeld en deze bevestigd werd door de VDAB, dan wordt de doelgroepwerknemer vanaf het begin van het kwartaal waarbinnen zijn WOP-


Een beëindiging van de tewerkstelling als doelgroepwerknemer, door bijvoorbeeld interne doorstroom of vrijwillig vertrek, moet je aan VDAB meedelen.






tewerkstelling werd aangevat, meegenomen in de subsidieberekening, ook al werd het WOP pas later in het kwartaal toegekend.


Een wijziging inclusief stopzetting van een WOP geeft pas gevolgen vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de wijziging /stopzetting werd beslist. Dit betekent dat een doelgroepwerknemer tot het einde van het kwartaal meegenomen wordt in de berekening van de subsidies, ondanks het feit dat het WOP al eerder in het kwartaal werd stopgezet.





De koppeling van een persoon met zijn WOP aan een contingent gebeurt in de VDAB-gegevensstroom. Concreet betekent dit dat een persoon met zijn WOP enkel via een vacature met aanwerving in MijnVDAB gekoppeld kan worden aan een ander label en toekenning, zelfs al wijzigt er niets aan het arbeidscontract van de betrokken doelgroepwerknemer met uitzondering van zijn standplaats.

De RSZ-aangifte van een doelgroepwerknemer dient steeds te worden doorgegeven op het correcte label, met name het ondernemingsnummer  of het vestigingsnummer  (de 'lokale eenheid'²). Indien een persoon bij aanwerving/ omzetting werd verbonden aan een bepaald label op het niveau van de vestiging, dan dient de RSZ-aangifte van deze persoon te worden doorgegeven op het vestigingsnummer in DmfA  (de lokale eenheid). Indien dit niet gebeurde, zullen voor deze persoon geen subsidies kunnen worden berekend. Een foutieve doorgave kan enkel worden rechtgezet via een correctie van de RSZ-aangifte.

3.1.2 De loonpremie

De loonpremie wordt berekend als een percentage van een via de DmfA vaststelbare loonkost (referteloon ) , verminderd met andere tussenkomsten of indirecte tegemoetkomingen.

- De loonpremiepercentages bedragen minimaal 40% en maximaal 75%.
- Het referteloon is gelijk aan het brutoloon vermeerderd met de werkgeversbijdragen en verminderd met de RSZ-verminderingen. Dit referteloon wordt begrensd op het GGMMI  vermeerderd met factor 1,4 voor maatwerkbedrijven. (geplafonneerd referteloon )
- Voor maatwerkbedrijven, die met 65% werknemers met een arbeidshandicap of psychosociale problematiek werken, wordt het geplafonneerd referteloon verhoogd met een aantal looncomponenten. Meer specifiek wordt de werkgeverskost voor de 2^{de}, 3^{de} en 4^{de} week ziekte van de arbeiders bij benadering berekend aan de hand van de prestatiecodes en toegevoegd aan het geplafonneerd

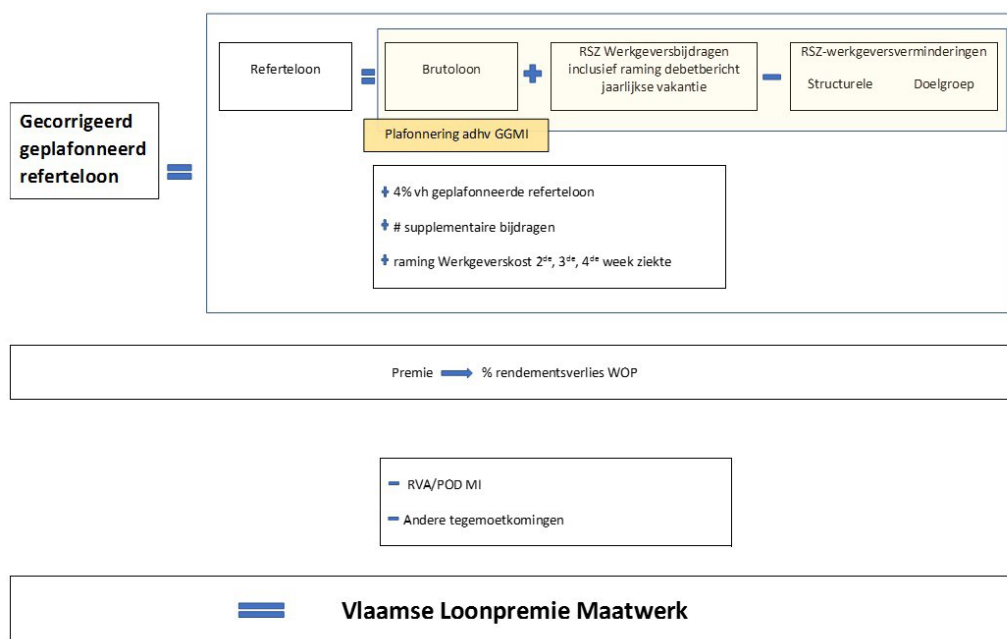
²

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/companyidorlocalunitid/localunitid.html



referteloon, evenals een aantal supplementaire werkgeversbijdragen. Daarnaast is er een forfait van 4% van de begrensde loonkost voorzien ter compensatie van reële loonkosten zoals verzekeringen (arbeidsongeval, burgerlijke aansprakelijkheid), medische keuring, beheerskosten sociaal secretariaat, werkkledij, aanvullende verzekeringen,...

Het referteloon geplafonneerd op het GGMMI en gecorrigeerd met bovenstaande componenten, noemen we **het gecorrigeerd geplafonneerd referteloon (GGR)**.



Hoe de loonpremie wordt berekend, lees je in het [volgende hoofdstuk](#).

3.1.3 De begeleidingsvergoeding

De begeleidingsvergoeding bestaat uit twee componenten: een forfaitair aandeel en een variabel aandeel.

- **Forfaitair aandeel:**

Het forfaitaire aandeel bedraagt steeds 506,94³ euro per kwartaal.

Het wordt uitbetaald voor elke tewerkgestelde doelgroepwerknemer die een kost genereert, ongeacht zijn contractuele prestatiebreuk.

Het totaal aantal uitbetaalde forfaits wordt begrensd op het toegekende contingent vermenigvuldigd met factor 1,15.

³ Geïndexeerd bedrag; basismaand januari 2017.



- **Variabel aandeel:**

Dit aandeel varieert per doelgroepwerknemer, afhankelijk van zijn begeleidingsgraad zoals bepaald in zijn WOP.

Het variabel aandeel wordt uitbetaald voor iedere tewerkgestelde doelgroepwerknemer, die een kost genereert. Daarbij wordt rekening gehouden met zijn contractuele prestatiebreuk of gemiddelde arbeidstijd (PTNZ).

Bovendien mag het aantal ingevulde voltijdse equivalenten het toegekende contingent niet overschrijden.

Hoe de begeleidingsvergoeding berekend wordt, lees je in 4.4.2.3 en 4.4.2.2.

3.2 Organisatieondersteuning

De volgende subsidievoorwaarden moeten nageleefd worden om van de premie voor organisatieondersteuning te kunnen genieten:

- 1 kwaliteitsopvolging,
- 2 de aanwezigheid van minstens één werknemer met een bachelor-diploma sociaal werk of gelijkwaardig in je maatwerkbedrijf,
- 3 de aanpassing van de productieprocessen van je maatwerkbedrijf aan de behoeften van de doelgroepwerknemers.

De premie voor organisatieondersteunende maatregelen zoals bedoeld in het maatwerkdecreet bestaat uit een basisbedrag en/of een bijkomend supplement. De berekeningswijze lees je in het [volgende hoofdstuk](#).

3.3 Infrastructuurondersteuning

Dit luik is nog niet in uitvoering.



4 Hoe wordt de subsidie berekend en betaald?

4.1 Het gebruik van de authentieke bronnen

Zodra DWSE van de VDAB de melding ontvangt dat een doelgroepwerknemer met WOP werd aangeworven in de gelabelde onderneming, wordt het subsidiemechanisme opgestart. Dit mechanisme maakt maximaal gebruik van authentieke bronnen. Het recht op subsidies start na de bevestiging van de aanwerving in MIJNVDAB, neemt een aanvang vanaf het kwartaal waarin de doelgroepwerknemer wordt tewerkgesteld en eindigt op het einde van het kwartaal waarin de doelgroepwerknemer doorstroomt of uitstroomt.



Je hoeft als werkgever zelf geen bewijs van aanwerving, prestatiestaten of loonstaten aan te dragen bij DWSE.

Wel moet je als werkgever de start van de subsidies zelf initiëren door de aanwerving in MijnvDAB te bevestigen.

Voor de berekening van de subsidies Maatwerk wordt het INSZ-nummer van een doelgroepwerknemer door het gebruik van MijnVDAB gekoppeld aan het ondernemingsnummer/vestigingsnummer van de door het DWSE gelabelde organisatie. Via dat INSZ-nummer worden bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de tewerkstellings- en loongegevens van de werknemer en de ontvangen tegemoetkomingen vanuit andere overheden opgehaald.

INSZ-nummer
het Rijksregisternummer
voor de volledige
omschrijving, zie index

Je moet er als werkgever dus goed op letten dat je alles correct hebt geregistreerd, zodat de authentieke bronnen juist kunnen worden aangesproken.



Indien een koppeling tussen één of meer van deze bronnen doorbroken raakt, is uitbetaling van de subsidie onmogelijk.

Een retroactieve wijziging bij deze authentieke bronnen is niet mogelijk, met uitzondering van wijzigingen die via de RSZ-aangifte (maximale periode van drie jaar) gebeuren.





Bij aanwerving van een doelgroepwerknemer

- ...moet je deze registreren in **MijnVDAB** (de door VDAB ter beschikking gestelde toepassing).
- ...moet je deze registreren met een correct INSZ-nummer.
- Bij tewerkstelling van een doelgroepwerknemer onder een ander label moet je deze wijziging via vacature en aanwerving registreren in **MijnVDAB**

Uiterlijk de eerste maand na elk kwartaal

...moet je voor elke doelgroepwerknemer de DmfA-aangifte doen onder het eerder meegedeelde vestigings- of **ondernemingsnummer** .

Bij een wijziging van je ondernemingsnummer of KBO-nummer -bijvoorbeeld in het geval van een geplande overheveling of fusie- vragen we om deze wijziging minimaal drie maanden voor de ingangsdatum (start van een kwartaal) officieel mee te delen.

Een wijziging van het rekeningnummer van je organisatie dien je minimaal 20 dagen voor de geplande uitbetalingsdatum door te geven aan DWSE

Bij wijzigingen die DWSE automatisch ontvangt vanuit de authentieke bronnen, vragen we om dit zelf ook aandachtig op te volgen.

Het kan gaan over

- een wijziging van het INSZ-nummer van de doelgroepwerknemer
- een naamswijziging van je organisatie
- het einde van een werkondersteuningspakket omwille van intern of externe doorstroom



4.2 Berekenings- en betaalkalender

1. Het voorschot

<p>Wanneer vindt de berekening plaats? op de 15^{de} van de maand die voorafgaat aan de <u>voorschotmaand</u> 📖</p> <p><i>te weten: het voorschot kan slechts éénmaal worden berekend.</i></p>	<p>Wanneer gebeurt de uitbetaling? op de eerste werkdag van de <u>voorschotmaand</u> 📖</p>
---	---

📖 **voorschotmaand**
de maand waarvoor het voorschot wordt uitbetaald

Bijvoorbeeld:

Het voorschot voor februari 2019 wordt berekend op 15 januari 2019 en wordt uitbetaald op 1 februari 2019.

2. De kwartaalafrekening

<p>Wanneer vindt de berekening plaats? de derde maand van het kwartaal volgend op het kwartaal dat in de afrekening is opgenomen</p>	<p>Wanneer gebeurt de uitbetaling? uiterlijk op de 10^{de} werkdag van de vierde maand volgend op kwartaal dat in de afrekening is opgenomen</p> <p><i>te weten: teveel ontvangen subsidiebedragen worden automatisch in mindering gebracht op het eerstvolgende berekende voorschot</i></p>
---	---

Bijvoorbeeld:

De kwartaalafrekening voor Q4 van 2018 wordt berekend in maart 2019 en wordt uitbetaald ten laatste op 12 april 2019.

3. De jaarafrekening

<p>Wanneer vindt de berekening plaats? de derde maand van het jaar volgend op het jaar dat in de afrekening is opgenomen</p>	<p>Wanneer gebeurt de uitbetaling? uiterlijk op de 10^{de} werkdag van de vijfde maand volgend op het jaar dat in de afrekening is opgenomen</p>
---	---

Bijvoorbeeld:

De jaarafrekening voor 2018 wordt berekend in maart 2019 en wordt uiterlijk op 15 mei 2019 uitbetaald.

////////////////////////////////////

4.3 Het voorschot

4.3.1 Achterliggende info bij de berekening

Principes

Een voorschot kan maar worden uitbetaald aan een gelabelde én subsidiegerechtigde 📖 onderneming, voor zover er in de maand voor de voorschotmaand subsidiegerechtigde tewerkstelling plaatsvond.

Het voorschot is niet verbonden aan een individu.

Het voorschot houdt rekening met het toegekende contingent 📖 van de voorschotmaand 📖 en de evolutie van de gezondheidsindex⁴ in de maand voorafgaand aan de voorschotmaand.

Authentieke bronnen 📖

BEST

(de eigen DWSE-toepassing) stuurt volgende gegevens door aan de subsidietoepassing:

- de mededeling of een label en het eraan gekoppelde contingent nog subsidiegerechtigd zijn
- het toegekende contingent
- het KBO-nummer
- het rekeningnummer

Gebruikte parameters

- **voorschotforfait**

is de budgettaire kost van 1 VTE voor 1 maand, als vastgelegd op 1545 euro⁵. Dit bedrag volgt de evolutie van de gezondheidsindex.

Het voorschotforfait wordt toegepast bij nieuwe maatwerkbedrijven die geen gekende kwartaalafrekeningen hebben bij het DWSE.

- **grenspercentage voorschot**

is een percentage, als vastgelegd op 80%, dat naar aanleiding van verwachte verminderde bezetting wordt toegepast op het voorschotforfait.



MB



MB



⁴ De index wordt verrekend met toepassing van een wachtmaand.

⁵ Bedrag basismaand januari 2017.



4.3.2 De berekening zelf

De subsidietoepassing maakt onderscheid tussen 2 soorten begunstigen

- gekende maatwerkbedrijven 
- niet-gekende maatwerkbedrijven 

gekende maatwerkbedrijven


begunstigen voor wie in maatwerk minimaal één kwartaalafrekening is gebeurd of maatwerkbedrijven voor wie een automatische omzetting naar maatwerk heeft plaatsgevonden

niet-gekende maatwerkbedrijven

begunstigen waarvoor in maatwerk nog geen enkele kwartaalafrekening is gebeurd en/of die geen historiek als BW of SW hebben

4.3.2.1 Berekening voor gekende maatwerkbedrijven

Stap 1 De vier benodigde **kwartaalafrekeningen** worden opgehaald, voor zover ze gekend zijn.

Deze vier kwartalen zijn het 6^{de}, 5^{de}, 4^{de} en 3^{de} kwartaal voorafgaand aan het kwartaal van de voorschotmaand .

(Aangezien de relevante kwartalen mee opschuiven met het kwartaal van de voorschotmaand, gaat het dus om een zogenoemd *voortschrijdend* gemiddelde.)


voorschotmaand

de maand waarvoor het voorschot wordt uitbetaald

Stap 2 Het **contingent**  dat in deze kwartalen van toepassing was, wordt opgehaald.

Stap 3 Iedere kwartaalafrekening wordt nu eerst gedeeld door drie en vervolgens door het in dat kwartaal toegekende contingent. Dit levert een maandbedrag op per VTE: het '**eenheidsbedrag**'.

Stap 4 De eenheidsbedragen worden **indien nodig geïndexeerd**. Dit is met name het geval wanneer op het ogenblik van de berekening een andere index van toepassing is, die nog niet gold voor het kwartaal waarop het eenheidsbedrag betrekking heeft.

Stap 5 Het **voorschot** wordt tenslotte berekend door de som van de (al dan niet geïndexeerde) eenheidsbedragen van de gekende kwartaalafrekeningen eerst te delen door het aantal gekende kwartaalafrekeningen en vervolgens te vermenigvuldigen met het toegekende contingent dat van toepassing is in de voorschotmaand .

voorschotmaand

de maand waarvoor het voorschot wordt uitbetaald

////////////////////////////////////



Bij fusies (volledige overheveling) tussen werkplaatsen houdt de subsidietoepassing bij de voorschotberekening rekening met alle gekende kwartaalafrekeningen van de respectievelijke fusiepartners.

Het berekende bedrag van het voorschot is niet noodzakelijk het bedrag dat aan jouw onderneming wordt gestort. Het is immers best mogelijk dat er nog teveel ontvangen subsidies van een vorige kwartaalafrekening moesten worden in mindering gebracht.

4.3.2.2 Berekening voor niet-gekende maatwerkbedrijven

Stap 1 Er kunnen **geen eerdere kwartaalafrekeningen** opgehaald worden.

Stap 2 Het **voorschot** wordt dan berekend als het voorschotforfait vermenigvuldigd met het toegekende contingent van de voorschotmaand begrensd met het grenspercentage voorschot .

voorschotforfait

Dit is de budgettaire kost van 1 VTE voor één maand, als vastgelegd op 1545 euro. Dit bedrag volgt de evolutie van de gezondheidsindex.




grenspercentage voorschot

Dit is een percentage, als vastgelegd op 80%, dat naar aanleiding van verwachte verminderde bezetting wordt toegepast op het voorschotforfait.




Gebruikte parameters

Alle bedragen werden opgenomen met basismaand januari 2017.

Aard subsidie	parameter	waarde
Loonpremie	Loonpremiepercentage	40 t/m 75%
	Forfait verhoging geplafonneerd referfeloan	4%
	Forfait sine	500 euro
	Factor berekening sine (bij 2WG)	1,5 ⁶
	Sine plus	245,59 euro ⁷ /maand
begeleidingspremie	Premiebedrag variabel hoog	1107,21 euro/kwartaal
	Premiebedrag variabel midden	622,97 euro/kwartaal
	Premiebedrag variabel laag	300,13 euro/kwartaal
	Premiebedrag vast	506,94 euro/kwartaal
	Begrenzing vaste begeleidingspremie	1,15
Premie voor organisatieondersteuning	Minimum aantal toegekende VTE om recht te hebben om als maatwerkbedrijf gelabeld te worden	20 VTE
	Bereik supplement subsidie	1 t/m 100 VTE
	Premiebedrag basis	637,50 euro /kwartaal
	Premiebedrag supplement	76,50 euro/kwartaal
Berekening referfeloan	Bezoldigingscodes ⁸ DmfA  die in aanmerking worden genomen	Code 1, 2, 5,6, 7 ⁹
	Code arbeidstijdgegevens DmfA  die in aanmerking worden genomen maar waarbij bedrag moet worden berekend	Code 10, 11
	Bezoldigingscode en code arbeidstijdsgegevens DmfA  die in aanmerking worden genomen om progressief tewerkgestelde te definiëren	Bezoldigingscode 1 en 50 gelijktijdig met indicatieve code arbeidstijdgegevens 5 ¹⁰
	GGMMI -bedrag	1531,93 euro ¹¹ /maand
	GGMMI factor begrenzing MWB	1,4
	type RSZ-bijdrage waarop debetbericht jaarlijkse vakantie wordt berekend (voor arbeiders)	1
	Factor op brutoloon berekeningsbasis RSZ arbeider	8 %
	debetbericht jaarlijkse vakantie arbeider	10,27

 BVR

 KB Activeringsuitkering

 BVR

 BVR

⁶ De authentieke bron is RVA.

⁷ De authentieke bron is RVA.

⁸ https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html

⁹ De authentieke bronnen zijn BVR + beslissing Beleidsraad Werk en SE (december 2013).

¹⁰ Op vraag van de sector.

¹¹ BVR + NAR

////////////////////////////////////

4.4.2 De berekening zelf


4.4.2.1 Berekening van de loonpremie





Het aanduiden / invullen van het werknemerskengetal is cruciaal in de DmfA-aangifte. Het werknemerskengetal bepaalt de RSZ-bijdragevoet en geeft weer of een werknemer arbeider of bediende is. Zonder deze gegevens is de berekening van het gecorrigeerd begreond referfeloont, en hiermee verbonden de loonpremie, onmogelijk.

Te weten :

- Het **brutoloon** dat als basis dient voor de berekening, stemt niet overeen met het werkelijke brutoloon. Het wordt berekend als het totaal van de bedragen opgenomen bij de bezoldigings-codes 1, 2, 5, 6, 7.
- De **RSZ-bijdragen** worden berekend op dit berekende brutoloon; voor arbeiders worden deze berekend op het brutoloon verhoogd met 8%.
- De **RSZ-werkgeversverminderingen** worden begreond tot het bedrag van de gewone werkgeversbijdragen.

Stap 0 Iedere persoon met een actieve WOP voor wie een antwoord werd ontvangen vanuit DmfA  en die volgens DmfA tewerkgesteld is bij de gelabelde onderneming of vestigingseenheid, **krijgt een volgnummer**.

Stap 1 Per doelgroepwerknemer worden het **referfeloont**  en de **gemiddelde contractuele prestatiebreuk of de gemiddelde arbeidstijd (PTNZ)** bepaald aan de hand van de DmfA-gegevens.

Stap 2 De individuele referfeloontkost wordt begreond tot het **geplafonneerd referfeloont**  .

De begrenzing gebeurt volgens de formule: $GGMMI \cdot 1,4 \cdot 3$. Aangezien het GGMMI een maandbedrag is voor een voltijdse tewerkstelling, wordt de aftopping gelinkt aan de gemiddelde contractuele prestatiebreuk/gemiddelde arbeidstijd van de betrokken werknemer in het betrokken kwartaal.

referfeloont

Het referfeloont is gelijk aan het brutoloon aangegeven onder de weerhouden bezoldigingscodes,

- vermeerderd met alle gewone werkgeversbijdragen, raming kwartaalbijdrage debetbericht jaarlijkse vakantie en bijdrage code 855 en 857
- en verminderd met alle RSZ-werkgeversbijdrageverminderingen die begreond worden tot de RSZ-werkgeversbijdragen.

geplafonneerd referfeloont

Bij voltijdse tewerkstelling wordt per kwartaal het referfeloont geplafonneerd tot factor 1,4 van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen ([GGMMI](#))*3. Bij deeltijdse tewerkstelling wordt het plafond van het referfeloont pro rata verrekend.

////////////////////////////////////

Stap 3 Het **individuele geplafonneerd referteloon wordt verhoogd met:**

- **4%** van het geplafonneerd referteloon
Dit forfait werd voorzien om reële loonkosten te compenseren zoals verzekeringen (arbeidsongeval, burgerlijke aansprakelijkheid), medische keuring, beheerskosten sociaal secretariaat, werkkledij, aanvullende verzekeringen....
- alle **supplementaire werkgeversbijdragen**, met uitzondering van de solidariteitsbijdrage wegens het ontbreken van Dimona en de solidariteitsbijdrage in de door de werkgever terugbetaalde verkeersboetes.



Deze tussenkomst moet je als maatwerkbedrijf niet staven met een kostendossier. De kost is immers forfaitair bepaald en zit automatisch vervat in de berekening van de loonpremie.

Stap 4 Het **individuele geplafonneerde referteloon wordt voor een arbeider die in een betrokken kwartaal prestatiecodes 10 of 11 heeft, verhoogd met de berekende bedragen van de werkgeverskost voor de 2^{de}, 3^{de} en 4^{de} week ziekte.**

Berekening 2^{de}, 3^{de}, 4^{de} week ziekte arbeider:

- 8^{ste} – 14^{de} dag:

$$\frac{D}{(13 * \# \text{ dagen per week van het arbeidsstelsel})} * 0,8588 * GGMMI * 1,2 * 3 * \text{contractuele prestatiebreuk}$$

$$\frac{U}{(13 * \# \text{ uren per week van het arbeidsstelsel})} * 0,8588 * GGMMI * 1,2 * 3 * \text{contractuele prestatiebreuk}$$

waarbij

- D bij voltijdse tewerkstelling = # dagen onder code arbeidstijdsgegevens 10
- U bij deeltijdse tewerkstelling = # uren onder code arbeidstijdsgegevens 10

- 15^{de} – 30^{ste} dag:

$$\frac{D}{(13 * \# \text{ dagen per week van het arbeidsstelsel})} * 0,2588 * GGMMI * 1,2 * 3 * \text{contractuele prestatiebreuk}$$

$$\frac{U}{(13 * \# \text{ uren per week van het arbeidsstelsel})} * 0,2588 * GGMMI * 1,2 * 3 * \text{contractuele prestatiebreuk}$$

waarbij

- D bij voltijdse tewerkstelling = # dagen onder code arbeidstijdsgegevens 11
- U bij deeltijdse tewerkstelling = # uren onder code arbeidstijdsgegevens 11

Stap 5 Iedere persoon met gecorrigeerd geplafonneerd referteloon > 0 wordt **in een volgorde** geplaatst.

Onderstaande criteria zijn daarbij bepalend, in volgorde van afnemend belang

- hoogste ondersteuningsnood
- hoogste contractuele prestatiebreuk
- hoogste geplafonneerd referteloon



Concreet betekent dit dat de subsidietoepassing rankt op basis van hoogste ondersteuningsnood, bij gelijke ondersteuningsnood krijgt de persoon met de hoogste gemiddelde contractuele prestatiebreuk voorrang op de persoon met een kleinere gemiddelde contractuele prestatiebreuk, bij gelijke ranking krijgt de persoon met de hoogste geplafonneerde referteloonkost voorrang.

Stap 6 De **loonpremie** van de personen die voor dat kwartaal in aanmerking komen, wordt berekend door het loonpremiepercentage toe te passen op het verhoogde gecorrigeerde geplafonneerd referteloon. Dit loonpremiepercentage bedraagt tussen de 40 en 75% en wordt bepaald door de VDAB binnen het WOP.

Stap 7 De berekende loonpremie wordt **verminderd met eventuele andere tussenkomsten**.

De activeringsuitkering ontvangen vanuit de RVA geeft geen opsplitsing van de doelgroepwerknemer naar zijn plaats van tewerkstelling.

- Indien binnen een maand juist één tewerkstelling wordt vastgesteld, wordt de uitgekeerde activeringsuitkering in mindering gebracht van de berekende loonpremie.
- Indien binnen dezelfde maand een tewerkstelling bij 2 of meer werkgevers wordt vastgesteld, wordt volgende formule voor de berekening van de activeringsuitkering toegepast: 500 euro * gemiddelde contractuele prestatiebreuk/gemiddelde arbeidstijd * 1,5 , waarbij dit product nooit hoger kan zijn dan 500 euro per maand.

De activeringsuitkering ontvangen vanuit de RVA geeft geen opsplitsing naar aard van de activeringsuitkering (sine, sine-plus, activa)

Indien voor een in de berekende subsidie opgenomen doelgroepwerknemer een activeringsuitkering werd ontvangen en deze doelgroepwerknemer heeft volgens de RVA voor de betrokken maanden recht op sine plus, dan wordt de berekende loonpremie verhoogd met 245,59 euro per maand.



4.4.2.2 Berekening van de variabele begeleidingspremie

Stap 1 Alle **personen** die in aanmerking komen voor een begeleidingspremie worden **geselecteerd**.

Dit zijn alle personen met een actieve WOP en met gecorrigeerd geplafonneerd referteloon > 0.

Stap 2 Het **variabele aandeel** wordt berekend volgens de formule:

$$\text{som (persoon * contractuele prestatiebreuk/gemiddelde arbeidstijd * premie begeleidingsgraad)}$$

begrenzing

Het aantal doelgroepwerknemers dat dit aandeel ontvangt, wordt begrensd tot het aantal ingevulde voltijdse equivalenten (met als maximum het aantal toegekende voltijdse equivalenten).

wie?

Dit aandeel wordt uitbetaald per tewerkgestelde doelgroepwerknemer, rekening houdend met zijn gemiddelde contractuele prestatiebreuk of gemiddelde arbeidstijd, voor wie binnen het betrokken kwartaal een loonkost verschuldigd is (gecorrigeerd geplafonneerd referteloon > 0 euro).

bedrag premie

Het bedrag is afhankelijk van de begeleidingsgraad per doelgroepwerknemer zoals bepaald in zijn WOP:

- premiebedrag hoog: 1107,21euro/kwartaal
- premiebedrag midden: 622,97 euro/kwartaal
- premiebedrag laag: 300,13 euro/ kwartaal

(Alle bedragen volgen de evolutie van de gezondheidsindex na toepassing van een wachtmaand, met als basismaand januari 2017.)

4.4.2.3 Berekening van de vaste begeleidingspremie

De vaste begeleidingspremie bestaat uit een forfaitair bedrag en wordt berekend op het niveau van de gelabelde organisatie en niet op niveau van de doelgroepwerknemer.

Het **forfaitaire aandeel** wordt berekend volgens de formule:

$$\text{aantal personen } (\leq \text{het toegekende contingent} * 1,15) * 506,94^{12} \text{ euro}$$

wie?

Dit aandeel wordt uitbetaald per tewerkgestelde doelgroepwerknemer (d.i. per kop, ongeacht zijn contractuele prestatiebreuk/gemiddelde arbeidstijd) voor wie binnen het betrokken kwartaal een loonkost is verschuldigd (gecorrigeerd geplafonneerd referteloon > 0)

begrenzing

Het totaal aantal uitbetaalde forfaits wordt begrensd op het toegekende contingent maal 1,15.

bedrag premie

Het aandeel bedraagt **506,94 euro** per kwartaal per doelgroepwerknemer.

(Alle bedragen volgen de evolutie van de gezondheidsindex na toepassing van een wachtmaand, met als basismaand januari 2017.)

¹² Basismaand januari 2017.



4.4.2.4 Berekening van de subsidie voor organisatieondersteunende maatregelen

De organisatieondersteuning bestaat uit een basisbedrag en/of een bijkomend supplement. Deze bedragen worden berekend op het niveau van de gelabelde organisatie en niet op niveau van het individu.

Voor het totaal aantal tewerkgestelde doelgroepwerknemers met statuut PMAH en PSP wordt de organisatiepremies als volgt berekend:

begrensd ingevuld contingent

De som van (a) de gemiddelde contractuele prestatiebreuken van de doelgroepwerknemers en (b) de gemiddelde arbeidstijd van de in DmfA als progressief tewerkgesteld aangegeven werknemers die in aanmerking komen voor subsidie begrensd tot het toegekende contingent.

Het basisbedrag

- geldt voor elke VTE die wordt ingevuld door een persoon met een arbeidshandicap of met een psychosociale problematiek, begrensd tot het toegekende contingent
- wordt uitbetaald per kwartaal,
- bedraagt **637,50 euro per kwartaal per VTE.**

+

Het supplement

- geldt voor de eerste tot en met de 100^{ste} VTE's voor wie een basisbedrag ontvangen wordt,
- wordt eveneens uitbetaald per kwartaal
- bedraagt **76,50 euro per kwartaal per VTE.**

De bedragen volgen de evolutie van de gezondheidsindex na toepassing van een wachtmaand met als basismaand januari 2017.

Basis- en supplementair bedrag worden versleuteld op basis van de werkelijke gemiddelde contractuele prestatiebreuk of gemiddelde arbeidstijd (PTNZ).



Doelgroepwerknemers type “Uiterst Kwetsbaar” zijn uitgesloten van een organisatiesubsidie.

4.4.2.5 Totaal kwartaalafrekening

De totale berekende subsidie voor het kwartaal bedraagt dan:

[loonpremie + variabele begeleidingspremie + vaste begeleidingspremie + premie organisatieondersteuning]

De totale uitbetaalde subsidie n.a.v. de kwartaalafrekening bedraagt dan

[loonpremie + variabele begeleidingspremie + vaste begeleidingspremie + premie organisatieondersteuning] minus [de voor dat kwartaal berekende voorschotten]

////////////////////////////////////

4.5.2 De berekening zelf

4.5.2.1 Jaarafrekening: berekening jaargeplafonneerd referteloon

Om de kwartaalschommelingen in het referteloon op te vangen, wordt gewerkt met een jaargeplafonneerd kwartaalreferteloon, of jaargeplafonneerd referteloon. Net als bij de kwartaalafrekening, zal ook dit referteloon op kwartaalbasis berekend worden, maar wordt nu de begrenzing bepaald op jaarbasis.

Gebruikte begrippen

- **Referteloonplafond op kwartaalbasis:** Het maximaal referteloon op kwartaalbasis dat in een kwartaalafrekening wordt meegenomen. Dit wordt vastgelegd op $1,4 * GGMMI * 3$. Bij deeltijdse tewerkstelling wordt dit referteloonplafond pro rata verrekend.
- **Referteloonplafond op jaarbasis:** Het maximaal bedrag waarbinnen de som van de kwartaalrefertelonen van een doelgroepwerknemer moet vallen. Per doelgroepwerknemer wordt dit vastgelegd als de som van de referteloonplafonds op kwartaalbasis waarin hij een kost genereert.
- **Kwartaalgeplafonneerd referteloon:** Het referteloon van een doelgroepwerknemer op kwartaalbasis dat geplafonneerd werd door het referteloonplafond op kwartaalbasis.
- **Jaargeplafonneerd referteloon:** Het referteloon van een doelgroepwerknemer op kwartaalbasis dat geplafonneerd werd door het referteloonplafond op jaarbasis. Aangezien het referteloonplafond van toepassing is op de som van de kwartaalrefertelonen, kan in een bepaald kwartaal dit referteloon het kwartaalgeplafonneerd referteloon overschrijden wanneer in een ander kwartaal het referteloon lager was dan het referteloonplafond op kwartaalbasis.

De berekening hiervan verloopt volgens onderstaande stappen.

Stap 1 Per doelgroepwerknemer wordt het **referteloon bepaald** voor elk kwartaal waarin hij een loonkost genereert.

(zie ook stap 1 in sectie "4.4.2.1 Berekening van de loonpremie")

Stap 2 In de kwartaalafrekening wordt het referteloon geplafonneerd op $1,4 * GGMMI * 3$.

→ In de kwartaalafrekening wordt enkel het **geplafonneerde referteloon** meegenomen.

→ In de jaarafrekening wordt ook het **afgetopte deel** bijgehouden om te verrekenen in volgende stappen.

////////////////////////////////////

Bijvoorbeeld:

Stap 1

Een doelgroepwerknemer genereert in drie kwartalen een loonkost (zie kolom A), die in Q3 en Q4 boven het geplafonneerd referteloan ligt. In Q4 vond bovendien een indexverhoging plaats, waardoor de GGMMI verhoogd wordt.

Stap 2

- **Kolom B** toont het geplafonneerd referteloan, zoals meegenomen in de kwartaalafrekening. Dit wordt automatisch meegenomen in de jaarafrekening.
- **Kolom C** toont het afgetopt referteloan, dat niet in de kwartaalafrekening is meegenomen. Hiervan zullen we in stappen 3 en 4 bekijken wat er in de jaarafrekening wordt meegenomen.

A			
Kwartaal	CP	Referteloan	Referteloanplafond op kwartaalbasis (1,4*GGMMI*3*CP)
Q2	1	5867,85	6.434,10
Q3	1	6500,02	6.434,10
Q4	0,5	3.806,68	3.281,44

B		C	
Kwartaalgeplafonneerd referteloan		Afgetopt referteloan	
↓		↓	
meegenomen in kwartaalafrekening		niet meegenomen in kwartaalafrekening	
↓		↓	
automatisch meegenomen in jaarafrekening		<i>niet automatisch meegenomen in jaarafrekening</i>	
5.867,85		0	
6.434,10		<i>65,92</i>	
3.281,44		<i>525,24</i>	

Stap 3 We rangschikken de kwartalen achtereenvolgens van hoogste naar laagste op (1) ondersteuningsnood, (2) gemiddelde contractuele prestatiebreuk en (3) afgetopt referteloan van de doelgroepwerknemer.

Stap 4 Het referteloanplafond op jaarbasis wordt bepaald door de som van de referteloanplafonds op kwartaalbasis in elk kwartaal waarin de doelgroepwerknemer een kost genereert. **Het te verrekenen verschil ten opzichte van de kwartaalafrekeningen wordt conform de ranking toegevoegd aan de kwartaalbedragen.**



In het voorbeeld:

Stap 3

- Bij de ranking (zie de kolommen onder D) komen Q3 en Q4 naar boven o.w.v. de hoogste ondersteuningsnood (60H).
- De contractuele prestatiebreuk is het grootst in Q3 waardoor dat kwartaal bovenaan staat.
- Het afgetopt referteloon speelt in dit voorbeeld geen rol in de rangschikking.

Stap 4

- Het geplafonneerd jaarreferteloon bedraagt 16.149,64 euro (= 6.434,1 + 3.281,44 + 6.434,1). (→ E)
 - Daarvan werd via de kwartaalafrekeningen al 15.583,39euro (=6.434,1 + 3.281,44 + 5.867,85) gesubsidieerd. (→ F)
- Via de jaarafrekening moet het verschil ten bedrage van 566,25 euro (16.149,64 – 15.583,39) nog verrekend worden (→ G):
- We beginnen met Q3 dat als hoogste gerangschikt staat. Aan dit kwartaal voegen we het bedrag van 65,92 euro toe (= het afgetopte referteloon voor Q3).
 - Het resterende bedrag van 500,33 euro voegen we toe aan Q4 dat als tweede staat gerangschikt.

D

kwartaal	ranking voor jaarafrekening			referteloon	Referteloonplafond op kwartaalbasis (1,4*GGMMI*3)	geplafonneerd referteloon ↓ automatisch meegenomen in jaarafrekening			
	(1)	(2)	(3)						
	ondersteuningsnood	Gemiddelde contractuele prestatiebreuk	afgetopt referteloon						
Q3	60H	1	65,92	6500,02	6.434,10	6.434,10	+ 65,92	← G	
Q4	60H	0,5	525,24	3.806,68	3.281,44	3.281,44	+ 500,33		
Q2	45M	1	0	5867,85	6.434,10	5.867,85			
					Referteloonplafond op jaarbasis (=Σ grens refertelonen op kwartaalbasis)	Σ geplafonneerde refertelonen op kwartaalbasis	nog te verrekennen bij de jaarafrekening		
					16.149,64	-	15.583,39	=	566,25

Stap 5 Voor personen die binnen het contingent vallen (zie volgende sectie), wordt de loonpremie berekend cfr. stap 3 t.e.m. stap 6 in sectie “4.4.2.1 Berekening van de loonpremie”, waarbij het geplafonneerd referteloon vervangen wordt door het jaargeplafonneerd referteloon.



4.5.2.2 Jaarafrekening: berekening loonpremie en variabele begeleidingspremie

Om kwartaalschommelingen in de invulling van het toegekend contingent op basis van de gemiddelde contractuele prestatiebreuk van de tewerkgestelde doelgroepwerknemer in een maatwerkbedrijf op te vangen, wordt deze in de jaarafrekening herberekend. Hierbij kan de invulling boven het toegekende contingent in een bepaald kwartaal overgeheveld worden naar een kwartaal waar de invulling onder het toegekend contingent lag. Deze invulling wordt gebruikt bij de berekening van de loonpremie en de variabele begeleidingspremie.

Stap 1 Voor elk van de vier kwartalen van het betreffende jaar worden voor de maatwerkonderneming alle personen die in aanmerking komen voor de subsidie Maatwerk (geldig WOP en gecorrigeerd referteloan >0) opgelijst en vervolgens gerangschikt op basis van de hoogte van hun ondersteuningsnood (WOP-pakket).

Dan wordt vertrekkende van de gemiddelde contractuele prestatiebreuk (GCP) de gecumuleerde contractuele prestatiebreuk vergeleken met het toegekende contingent.

Zolang de gecumuleerde contractuele prestatiebreuk het toegekende contingent niet overschrijdt, kunnen de betrokken werknemers met hun jaarbegrensd referteloan worden meegenomen in het kwartaal.

Voorbeeld:

Het maatwerkbedrijf in dit voorbeeld heeft in de vier kwartalen van het betreffende jaar onderstaande doelgroepwerknemers met hun bijhorende ondersteuningsnood in dienst.

- In Q1 en Q2 overschreed de invulling het contingent, waardoor in Q1 de drie laagst gerangschikte personen en in Q2 de laagst gerangschikte persoon niet konden worden meegenomen in het kwartaal.
- In Q3 waren er daarentegen nog 2 VTE over.

Kwartaal 1								
INSZnummer	Rang ondersteuningsnood	Gecumuleerde Contractuele Prestatiebreuk		Toegekend contingent		Opgenomen in kwartaal	Jaarbegrensd referteloan	
		GCP						
xxxxxx65738	1	1	1	<	3	→	Ja	5155,20
xxxxxx63972	1	1	2	<	3	→	Ja	2997,81
xxxxxx99226	4	1	3	=	3	→	Ja	942,11
xxxxxx12471	4	1	4	>	3	→	Nee	556,55
xxxxxx00204	4	0,3	4,3	>	3	→	Nee	1362,08
xxxxxx46559	6	1	5,3	>	3	→	Nee	4507,65



Kwartaal 2								
INSZnummer	Rang ondersteuningsnood	Gecumuleerde Contractuele Prestatiebreuk		Toegekend contingent		Opgenomen in kwartaal	Jaarbegrensd referteloon	
		GCP						
xxxxxx65738	1	1	1	<	3	→	Ja	4948,99
xxxxxx00252	1	0,5	1,5	<	3	→	Ja	730,86
xxxxxx63972	4	1	2,5	<	3	→	Ja	4498,03
xxxxxx12471	4	0,5	3	=	3	→	Ja	556,55
xxxxxx46559	6	1	4	>	3	→	Nee	4610,89

Kwartaal 3								
INSZnummer	Rang ondersteuningsnood	Gecumuleerde Contractuele Prestatiebreuk		Toegekend contingent		Opgenomen in kwartaal	Jaarbegrensd referteloon	
		GCP						
xxxxxx65738	1	1	1	<	5	→	Ja	4897,44
xxxxxx63972	1	1	2	<	5	→	Ja	5497,59
xxxxxx00252	1	0,5	2,5	<	5	→	Ja	893,27
xxxxxx12471	4	0,5	3	<	5	→	Ja	612,20

Kwartaal 4								
INSZnummer	Rang ondersteuningsnood	Gecumuleerde Contractuele Prestatiebreuk		Toegekend contingent		Opgenomen in kwartaal	Jaarbegrensd referteloon	
		GCP						
xxxxxx65738	1	1	1	<	5	→	Ja	5338,21
xxxxxx00252	1	0,5	1,5	<	5	→	Ja	803,94
xxxxxx63972	4	1	2,5	<	5	→	Ja	5497,59
xxxxxx12471	4	0,5	3	<	5	→	Ja	612,20
xxxxxx00204	6	1	4	<	5	→	Ja	4086,24
xxxxxx46559	6	1	5	=	5	→	Ja	5526,86

Stap 2 Alle rijen worden samengevoegd in een tabel en **gerangschikt** volgens

- (1) wel/niet opgenomen in kwartaal (cf stap 1),
- (2) rang ondersteuningsnood,
- (3) gemiddelde contractuele prestatiebreuk (GCP)
- (4) jaarbegrensd referteloon.

De **gemiddelde contractuele prestatiebreuk wordt volgens bovenstaande sortering gecumuleerd en afgetopt op het toegekende contingent op jaarbasis.**

Het jaarcontingent wordt berekend als de som van de vier toegekende kwartaalcontingenten.

In het voorbeeld:

- Alle lijnen worden samengevoegd en gesorteerd volgens bovenstaande regels > zie 'Ranking op jaarbasis'
- Onderaan staan de vier werknemerslijnen die niet opgenomen werden in de kwartaalafrekening. Zij worden volgens dezelfde sortering gerangschikt.
 - De 2 VTE die niet ingevuld werden in kwartaal 3, worden ingevuld door deze lijnen.
 - De 3^{de} lijn wordt pro-rata meegenomen zodat het volledige contingent ingevuld wordt.



Personen die in de kwartaalafrekening niet volledig worden meegenomen omdat ze op de grens van het toegekende contingent vallen, worden hierbij als opgenomen in kwartaalafrekening beschouwd en volledig meegenomen in de jaarafrekening. In uitzonderlijke gevallen kan dit ervoor zorgen een persoon die gesubsidieerd wordt in de kwartaalafrekening, alsnog buiten de jaarafrekening valt.



INSZnummer	Kwartaal	Ranking op jaarbasis				Geaggregeerde			Opgenomen in jaarcontingent	
		(1) Opgenomen in kwartaal contingent	(2) Rang ondersteuningsnood (WOP-pakket)	(3) Gemiddelde Contractuele Prestatiebreuk	(4) Jaarbegrensd referteloon	Gemiddelde Contractuele Prestatiebreuk	Jaarcontingent			
xxxxxx63972	2	Ja	1	1	5497,59	1	<	16	→	Ja
xxxxxx65738	4	Ja	1	1	5338,21	2	<	16	→	Ja
xxxxxx65738	1	Ja	1	1	5155,20	3	<	16	→	Ja
xxxxxx65738	2	Ja	1	1	4948,99	4	<	16	→	Ja
xxxxxx65738	3	Ja	1	1	4897,44	5	<	16	→	Ja
xxxxxx63972	1	Ja	1	1	2997,81	6	<	16	→	Ja
xxxxxx00252	3	Ja	1	0,5	893,27	6,5	<	16	→	Ja
xxxxxx00252	4	Ja	1	0,5	803,94	7	<	16	→	Ja
xxxxxx00252	2	Ja	1	0,5	730,86	7,5	<	16	→	Ja
xxxxxx63972	4	Ja	4	1	5497,59	8,5	<	16	→	Ja
xxxxxx63972	2	Ja	4	1	4498,03	9,5	<	16	→	Ja
xxxxxx99226	1	Ja	4	1	942,11	10,5	<	16	→	Ja
xxxxxx12471	3	Ja	4	0,5	612,20	11	<	16	→	Ja
xxxxxx12471	4	Ja	4	0,5	612,20	11,5	<	16	→	Ja
xxxxxx12471	2	Ja	4	0,5	556,55	12	<	16	→	Ja
xxxxxx46559	4	Ja	6	1	5526,86	13	<	16	→	Ja
xxxxxx00204	4	Ja	6	1	4086,24	14	<	16	→	Ja
xxxxxx12471	1	Nee	4	1	556,55	15	<	16	→	Ja
xxxxxx00204	1	Nee	4	0,3	1362,08	15,3	<	16	→	Ja
xxxxxx46559	2	Nee	6	1	4610,89	16,3	>	16	→	Pro-rata (0,7VTE)
xxxxxx46559	1	Nee	6	1	4507,65	17,3	>	16	→	Nee

Stap 3 Voor personen die binnen het jaarcontingent vallen,

- ...wordt de **loonpremie** berekend cf. stap 3 t.e.m. stap 7 in sectie “4.4.2.1 Berekening van de loonpremie”, waarbij het geplafonneerd referteloon vervangen wordt door het jaargeplafonneerd referteloon.
- ... wordt de **variabele begeleidingspremie** berekend cf. stap 2 in sectie “4.4.2.2 Berekening van de variabele begeleidingspremie”.

4.5.2.3 Jaarafrekening: berekening vaste begeleidingspremie

Stap 1 Voor elk van de vier kwartalen van het betreffende jaar worden alle **personen** die in aanmerking komen voor een begeleidingspremie geselecteerd (geldig WOP en gecorrigeerd referteloon > 0). Op basis hiervan wordt voor elk kwartaal een bedrag berekend voor de vaste begeleidingspremie. Dit doet men door het aantal geselecteerde personen te vermenigvuldigen met de forfaitaire premie per persoon geldig in het betreffende kwartaal. Merk op dat het bedrag vaste begeleidingspremie per persoon kan verschillen per kwartaal naargelang er een indexering plaatsvond. **In deze fase wordt nog geen begrenzing op basis van contingent toegepast.**

////////////////////////////////////

Stap 2 Voor elk kwartaal wordt een **maximum forfaitaire begeleidingspremie** berekend met de formule “toegekend contingent * 1,15 * bedrag vaste begeleidingspremie per persoon van het betreffende kwartaal”. Opnieuw kan het bedrag vaste begeleidingspremie verschillen per kwartaal naargelang er een indexering plaatsvond.

Stap 3 De berekende kwartaalpremies in stap 1 enerzijds en in stap 2 anderzijds worden samengeteld om te komen tot respectievelijk een **onbegrensde forfaitaire begeleidingspremie op jaarbasis** en een **maximale forfaitaire begeleidingspremie op jaarbasis**.

Stap 4 De onbegrensde forfaitaire begeleidingspremie op jaarbasis wordt afgetopt tot de maximale forfaitaire begeleidingspremie op jaarbasis om te komen tot de uiteindelijke begrensde forfaitaire begeleidingspremie op jaarbasis.

Deze premie wordt op ondernemingsniveau en op jaarbasis toegekend.

Bijvoorbeeld:

Stap 1

Voor elk van de vier kwartalen van het betreffende jaar worden alle personen die in aanmerking komen voor een begeleidingspremie geselecteerd (zie kolom A). Per kwartaal wordt een onbegrensde vaste begeleidingspremie berekend (zie kolom B) door het aantal personen te vermenigvuldigen met het bedrag van de vaste premie van toepassing in het betreffende kwartaal. In dit voorbeeld vond erin Q3 een indexatie van het premiebedrag plaats.

Stap 2

- **Kolom C** toont het toegekend contingent per kwartaal. In dit voorbeeld werd in Q4 dit verhoogd met 10 VTE
- **Kolom D** toont de maximum forfaitaire begeleidingspremie bekomen door het toegekend contingent te vermenigvuldigen met 1,15 en de forfaitaire premie per kop van toepassing in het betreffende kwartaal.

A				B		C		D	
Kwartaal	Aantal koppen ingevuld	forfaitaire premie per kop	Onbegrensde forfaitaire begeleidingspremie (# koppen * premiebedrag)	Toegekend contingent	Maximum forfaitaire begeleidingspremie				
Q1	520	506,94	263.608,80	500	291.490,50				
Q2	550	506,94	278.817,00	500	291.490,50				
Q3	580	517,08	299.905,70	500	297.320,31				
Q4	520	517,08	268.880,98	510	303.266,72				



Stap 3:

De berekende kwartaalpremies in kolom B enerzijds en kolom D anderzijds worden samengeteld om te komen tot respectievelijk een onbegrensde forfaitaire begeleidingspremie op jaarbasis en een maximale forfaitaire begeleidingspremie op jaarbasis.

Onbegrensde forfaitaire premie op jaarbasis
(=Σ onbegrensde forfaitaire premie op kwartaalbasis)
1.111.212,48 **E**

Maximale forfaitaire premie op jaarbasis
(=Σ Maximum forfaitaire premie op kwartaalbasis)
1.183.568,03 **F**

Stap 4:

De onbegrensde forfaitaire begeleidingspremie op jaarbasis wordt afgetopt tot de maximale forfaitaire begeleidingspremie op jaarbasis om te komen tot de begrensde forfaitaire begeleidingspremie op jaarbasis. M.a.w. de begrensde forfaitaire begeleidingspremie wordt bepaald door het maximum van **E** en **F**.

Begrensde forfaitaire premie op jaarbasis
(max van **E** en **F**)
1.111.212,48

4.5.2.4 Jaarafrekening: berekening van de premie voor organisatieondersteunende maatregelen

De organisatieondersteuning op jaarbasis wordt berekend per kwartaal cfr. sectie “4.4.2.4 Berekening van de premie voor organisatieondersteunende maatregelen” voor het totaal aantal doelgroepwerknemers met statuut PMAH en PSP **binnen het jaarbegrensd ingevuld contingent**. De invulling wordt berekend als in sectie “4.5.2.2 Jaarafrekening: Berekening loonpremie en variabele begeleidingspremie”, waarbij uiterst kwetsbaren buiten beschouwing worden gelaten.

4.6 De herverdeling van contingent bij Maatwerkbedrijven

Ieder derde kwartaal van het jaar zal de invulling van het voorgaande kalenderjaar (X-1) gemeten worden.

Stap 1 De berekening van de invulling op jaarbasis

De invulling wordt berekend op basis van de contractuele prestatiebreuk of de gemiddelde arbeidstijd voor PTNZ voor alle doelgroepwerknemers met een actief WOP en een loonkost groter dan 0, ongeacht of deze subsidie hebben ontvangen.

De invulling van alle gekende kwartaalafrekeningen in het jaar x-1 wordt omgezet naar een jaarlijks gemiddelde a rato van het aantal berekende kwartalen in dat jaar.



Stap 2 De vermindering van het contingent

Bij een maatwerkbedrijf met een lagere invulling dan 90% op jaarbasis zal het toegekende contingent worden verminderd met
(90% - de invullingsgraad) * het toegekende contingent.

Daarbij wordt 0,5 VTE als minimum gehanteerd in geval van een vermindering van contingent.

Stap 3 De vermeerdering of toekenning van bijkomend contingent

Het totale verminderde contingent zal per 1 VTE verdeeld worden onder alle maatwerkbedrijven met een hogere invulling dan 95%, te starten met de hoogste invulling.

Voorbeeld:

In onderstaand voorbeeld hebben twee maatwerkbedrijven (A, D) een lage invullingsgraad.

- Bedrijf A verliest (90% - 80%) * 50 = 5 VTE's.
- Bedrijf D verliest (90% - 88%) * 50 = 1 VTE's.

Twee bedrijven (met name B en E hebben een invullingsgraad hoger dan 95% en maken daardoor aanspraak op de 6 te herverdelen VTE's.

Deze worden per VTE aan beide maatwerkbedrijven toegekend, te beginnen met bedrijf B. Beide bedrijven krijgen op die manier 3 bijkomende VTE's.

Onderneming	Toegekende contingent (VTE)	Ingevulde contingent (VTE)	Invullingsgraad	Herverdeling (VTE)	Nieuw contingent (VTE)
A	50	40	80%	-5	45
B	100	97	97%	+3	103
C	80	75	93,75%	0	80
D	50	44	88%	-1	49
E	70	67	95,7%	+3	73

Stap 4 Het in voege treden van de beslissing tot vermindering /vermeerdering

De beslissing tot vermindering of vermeerdering van het contingent gaat in de eerste dag van het vierde kwartaal van het jaar X.



5 Bijlagen



Bijlage 1: Relevante regelgeving

- Decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling
- **Besluit van de Vlaamse regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling**
- Ministerieel besluit van 20 februari 2018 tot uitvoering van artikel 13 en 51 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling
- Ministerieel besluit van 10 januari 2019 tot uitvoering van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling

Flankerende regelgeving

- [Besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 \(docx / 0.06 MB\)](#) betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap
- [Decreet van 4 maart 2016 \(link is extern\)](#) houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid
- [Besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 2016 \(pdf / 0.58 MB\)](#) tot uitvoering van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid

//

Bijlage 2: E-government

In uitvoering van het Besluit van de Vlaamse Regering van 15 mei 2009 houdende de uitvoering van het decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer koos het Departement WSE bij de uitvoering van de maatregel 'Maatwerk bij collectieve inschakeling' uitdrukkelijk voor e-government.

Daar waar in de eerdere subsidiereglementeringen (SW, BW, Invoeg) de ondernemer verantwoordelijk was om alle informatie nodig voor de uitbetaling van de subsidie aan het DWSE te bezorgen, is de nieuwe regelgeving zo geschreven dat de uitbetaling en opvolging van de subsidievoorwaarden zullen gebeuren op grond van alle beschikbare authentieke gegevensstromen (RR, KBO, DmfA, databank vervangingsinkomen uit werkloosheid). Bovendien werd er samen met de VDAB voor gekozen om ook de Vlaamse gegevens via een elektronische stroom uit te wisselen. Hiermee is de administratieve last voor ondernemers tot het bekomen van toekenningen en subsidies beduidend kleiner worden.



Bijlage 3: Lexicon van algemene en technische begrippen

Aanmelding

De procedure die ondernemingen moeten doorlopen om een label als maatwerkbedrijf te kunnen verkrijgen.

Authentieke bron

Het begrip “authentieke bron” werd in de Vlaamse wetgeving geïntroduceerd door het Decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer (meestal afgekort tot “e-governmentdecreet”). Artikel 2, 2° van dat decreet definieert “authentieke gegevensbron” als “een op elektronische wijze bijgehouden verzameling van gegevens die als de meest volledige, kwalitatief hoogstaande door de Vlaamse Regering is erkend, en die nuttig of noodzakelijk is in het kader van het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer”.

Bij het opstellen van het ontwerp dat uiteindelijk het decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer zou worden, is de decreetgever vertrokken vanuit het principe van de eenmalige gegevensinzameling. Dit houdt in dat een overheidsdienst bepaalde informatie – bijvoorbeeld de hoofdverblijfplaats – slechts eenmalig aan de burger zou mogen opvragen. Andere overheidsdiensten die over die informatie wensen te beschikken, moeten dan niet terug naar de burger om andermaal dezelfde informatie bij hem op te vragen, maar kunnen hun vraag richten aan de overheidsdienst die al over die informatie beschikt

Het spreekt voor zich dat dergelijke authentieke gegevensbronnen – die ook persoonsgegevens in de zin van de Privacywet bevatten – niet vrijblijvend door iedereen geraadpleegd mogen worden. Om de doorgifte van informatie tussen de Vlaamse overheidsdiensten te vergemakkelijken, werd het MAGDA-samenwerkingsverband (Maximale GegevensDeling tussen Administraties en agentschappen) opgericht (artikel 5). Dit samenwerkingsverband moet leiden tot een centraal platform voor gegevensuitwisseling dat er daarom niet alleen voor zorgt dat de burger slechts eenmalig dezelfde informatie moet doorgeven, maar dat ook het risico op de doorgifte van foutieve informatie kan verkleinen.

Het concept van authentieke gegevensbronnen is niet uniek voor het Vlaams niveau. Ook binnen de federale overheid is dit één van de basispijlers van het e-Government-beleid. Een groot verschil met het Vlaams niveau is dat er op federaal vlak tot op heden geen coördinerend initiatief genomen werd met betrekking tot deze materie. Op federaal vlak is er dus geen precieze definiëring van het begrip ‘authentieke gegevensbron’ en van de criteria die de betrouwbaarheid van de gegevens in die bron en het beheer ervan moeten garanderen. Er wordt wel aandacht geschonken aan het gebruikers- en toegangsbeheer van het netwerk binnen de overheid waarbij gesteund wordt op de authentieke bronnen, alsook aan gegevensbeveiliging. Bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid beschrijft men een authentieke bron als een *“gegevensbank die aan een bevoegde overheid toebehoort en die de geldigheid van de daarin opgenomen informatie garandeert”*.

////////////////////////////////////

Brutoloon binnen de maatwerksubsidieberekening /regelgeving

Het brutoloon dat in de maatwerksubsidieberekening wordt meegenomen in het referteloon, bestaat uit onderstaande bezoldigingscodes die aanwezig zijn in de DmfA-aangifte:


- Bezoldigingscode 1
- Bezoldigingscode 2
- Bezoldigingscode 5
- Bezoldigingscode 6
- Bezoldigingscode 7

Code	Omschrijving
1	Alle bedragen die steeds als loon worden beschouwd, met uitzondering van de vergoedingen die onder een andere code worden vermeld.
2	Premies en gelijkaardige voordelen die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal.
5	Premies die de werknemer ontvangt omdat hij, in het raam van maatregelen tot herverdeling van de arbeid, zijn arbeidsprestaties heeft beperkt.
6	Vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de arbeidswet van 16 maart 1971, toegekend ingevolge een CAO gesloten in de schoot van een paritair orgaan voor 1 januari 1994 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.
7	Enkel vertrekvakantiegeld, uitbetaald aan bedienden, onderhevig aan bijdragen

Contingent → begrensd ingevuld contingent

De som van (a) de gemiddelde contractuele prestatiebreuken van de doelgroepwerknemers en (b) de gemiddelde arbeidstijd van de in DmfA als progresssief tewerkgesteld aangegeven werknemers die in aanmerking komen voor subsidie begrensd tot het toegekende contingent.

Contingent → invullingsgraad versus toegekend contingent

De invullingsgraad geeft de verhouding weer van het ingevuld contingent ten opzichte van het toegekende contingent .

De invullingsgraad wordt berekend op 2 decimalen. Om een volledige invulling te bereiken wordt in voorkomend geval de contractuele prestatiebreuk van de overschrijdende werknemer prorata meegenomen tot deze de invullingsgraad vervolledigt.

Contingent → toegekend contingent

Het toegekend contingent is het aantal doelgroepwerknemers, uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE), voor wie een onderneming maximaal recht heeft op ondersteunende maatregelen. Een contingent wordt toegewezen via oproepen, of via het jaarlijkse herverdelingsmechanisme voor MWB die al een contingent toegekend hebben.

////////////////////////////////////

ranking van ondersteuningsnoden i.f.v. afstand tot arbeidsmarkt	
1	75 H
2	65 H
3	75 M
4	60 H
5	75 L
6	55 H
7	65 M
8	50 H
9	60 M
10	65 L
11	45 H
12	55 M
13	60 L
14	40 H
15	50M
16	55 L
17	45 M
18	50 L
19	40 M
20	45 L
21	40 L

Index

Het indexmechanisme in de maatwerkregelgeving is gekoppeld aan de evolutie van de gezondheidsindex met als basismaand januari 2017. De index wordt verrekend met toepassing van een wachtmaand. De index wordt berekend tot 2 cijfers na de komma.

Indicering

Indicering is het onderzoek door de VDAB om na te gaan of een werkzoekende met een arbeidsbeperking of een psychosociale problematiek erkend kan worden als een persoon met een arbeidsbeperking (PMAB). Die erkenning is nodig om een recht op specifieke maatregelen, zoals maatwerk of LDE, te kunnen openen. Let wel, het recht op maatwerk kan pas resulteren in subsidies eenmaal er effectief sprake is van een tewerkstelling in een maatwerkafdeling of -bedrijf.

INSZ-nummer

Het INSZ-Nummer is een uniek identificatienummer toegekend aan alle natuurlijke personen ingeschreven in de bevolkings- en vreemdelingenregisters van de gemeenten, de registers van de diplomatieke afvaardigingen en de consulaten in het buitenland en de wachtregisters van de gemeenten waar de vreemdelingen worden ingeschreven die verklaren vluchteling te zijn of die vragen erkend te worden als vluchteling. Dit nummer wordt officieel het identificatienummer van het Rijksregister van de natuurlijke personen genoemd of ook het nationale nummer voor de sociale zekerheid. Men vindt het terug op de (elektronische) identiteitskaart of men kan het persoonlijk opvragen aan het loket van de dienst Bevolking.

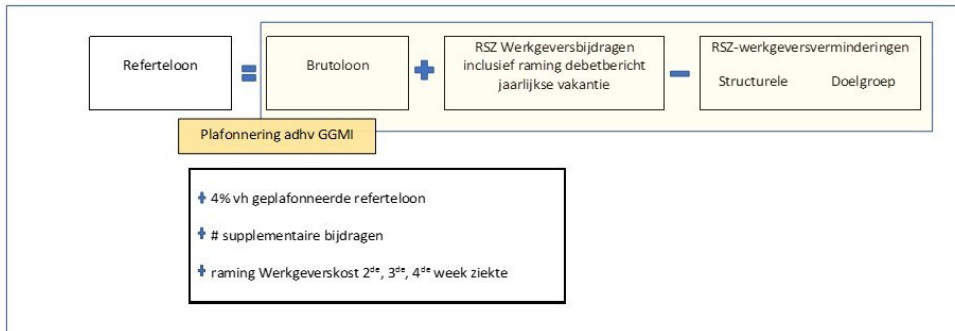


Werkondersteunende maatregelen

Zie [hoofdstuk 3.1](#) van deze handleiding.



Bijlage 4: De berekening van het gecorrigeerd geplafonneerd referteloon in de maatwerkregelgeving vanuit de DmfA-aangifte



Te weten:

Iedere werknemer wordt in de DmfA geïdentificeerd aan de hand van zijn uniek inschrijvingsnummer bij de sociale zekerheid (INSZ). Een persoon kan meermaals voorkomen in DmfA als hij/zij bij verschillende werkgevers werkt, de tewerkstelling van een persoon bij een welbepaalde werkgever is echter **uniek**.

→ het begrip **werknemerslijn**

- Per werknemer moet steeds een "werknemerslijn" worden gebruikt. Dit is het niveau waarop de bijdragen berekend worden. In principe geldt dus per werknemer één werknemerslijn.
- Enkel in het geval er voor de werknemer tijdens het kwartaal verschillende bijdragepercentages van toepassing zijn, moet men meerdere werknemerslijnen gebruiken.

→ het begrip **tewerkstellingslijn**

Per werknemerslijn moet men steeds één of meerdere "tewerkstellingslijnen" gebruiken. De tewerkstellingslijn is het niveau waarop de loon- en arbeidstijdgegevens worden aangegeven.

////////////////////////////////////

1 Het brutoloon

Het brutoloon dat in de maatwerksubsidieberekening wordt meegenomen in de berekening van het referteloon, bestaat uit de sommatie van de bedragen die voorkomen onder onderstaande bezoldigingscodes die aanwezig zijn in DmfA-aangifte:

totale brutoloon = Σ van alle bezoldigingen die in het kader van maatwerk (bezoldigingscodes 1, 2, 5, 6 en 7) in rekening worden gebracht voor de verschillende tewerkstellingslijnen.

Indien verschillende tewerkstellingslijnen en/of werknemerslijnen voorkomen, moeten dus alle bedragen per tewerkstellingslijn worden gesommeerd.

bezoldigings-code	omschrijving
1	Alle bedragen die steeds als loon worden beschouwd, met uitzondering van de vergoedingen die onder een andere code worden vermeld.
2	Premies en gelijkaardige voordelen die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal.
5	Premies die de werknemer ontvangt omdat hij, in het raam van maatregelen tot herverdeling van de arbeid, zijn arbeidsprestaties heeft beperkt.
6	Vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de arbeidswet van 16 maart 1971, toegekend ingevolge een CAO gesloten in de schoot van een paritair orgaan voor 1 januari 1994 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.
7	Enkel vertrekvakantiegeld, uitbetaald aan bedienden, onderhevig aan bijdragen



Het berekende brutoloon stemt mogelijk niet overeen met wat je als werkgever als brutoloon uitbetaalt.

Dit komt doordat niet alle bezoldigingscodes voor Maatwerk worden meegenomen (zie hiernaast).

2 De RSZ – werkgeversbijdragen (lokale en provinciale besturen uitgezonderd)

2.1 De RSZ-bijdragen voor de sectoren van de sociale zekerheid

Onder RSZ-werkgeversbijdragen in de maatwerksubsidieregelgeving worden begrepen:

- de patronale basisbijdrage
- de loonmatigingsbijdrage
- de bijdrage 1,60% / 1,69%
- het debetbericht jaarlijkse vakantie (arbeiders)

Al deze bijdragen worden in het kader van maatwerk in rekening gebracht.



Het totaalbedrag van de RSZ-bijdrage die je DmfA-aangifte berekend wordt, is niet bruikbaar in het kader van maatwerk.

Dit bedrag omvat immers zowel de werkgeversbijdrage als de werknemersbijdrage.

////////////////////////////////////

2.1.1 De patronale basisbijdrage

De RSZ-bijdragevoet per tewerkstellingslijn wordt bepaald door de combinatie van de code voor de werkgeverscategorie en het aangeduide werknemerskengetal.

De patronale basisbijdrage wordt als volgt berekend:

Stap 1 bepalen van de **berekeningsbasis per werknemerslijn**

- heeft het werknemerskengetal betrekking op een arbeider,

dan: *berekeningsbasis =*

*brutoloon per werknemerslijn * 1,08*

- heeft het werknemerskengetal betrekking op een bediende,

dan: *berekeningsbasis =*

*brutoloon per werknemerslijn * 1,00*

Stap 2 bepalen van het **bedrag van de patronale basisbijdrage per werknemerslijn**

bedrag patronale basisbijdrage per werknemerslijn =

*berekeningsbasis uit stap 1 * % RSZ bijdragevoet WG uit bijdragevoetenbestand.*

Stap 3 **sommen** van alle bedragen van de patronale basisbijdrage **voor de verschillende werknemerslijnen**

bedrag patronale basisbijdrage =

Σ bedragen patronale basisbijdrage per werknemerslijn

2.1.2 De loonmatigingsbijdrage

Voor de vaststelling van het referteloon wordt het bedrag van deze bijdrage berekend aan de hand van het percentage dat we terugvinden in het DmfA-bijdragevoetenbestand (ook op basis van de combinatie werkgeverscategorie – werknemerskengetal) en in rekening gebracht.

2.1.3 De bijdrage 1,60% of 1,69%

Om het referteloon te bepalen, wordt het bedrag van deze bijdrage berekend aan de hand van de bijdragecode uit het DmfA-bestand en in rekening gebracht. Naargelang de loonmatigingsbijdrage verschuldigd is, bedraagt het percentage van deze bijdrage 1,60% (basis) of 1,69% (verhoogd onder invloed van de loonmatiging).

////////////////////////////////////

2.2.1 Welke bijzondere bijdragen worden in het kader van Maatwerk (niet) in rekening gebracht?

Niet alle bijzondere bijdragen worden in het kader van Maatwerk in rekening gebracht. Meer bepaald worden de volgende bijzondere bijdragen in het kader van Maatwerk NIET in rekening gebracht:

- Bijdrage niet gebonden aan een natuurlijke persoon: deze bijdragen worden niet berekend op niveau van de werknemer en kunnen daarom niet meegenomen worden: o.a. de bijdrage op het gebruik van een bedrijfsvoertuig, winstparticipaties, extra legale pensioenen en dubbel vakantiegeld.
- Een aantal bijdragen kunnen niet worden gelinkt aan de loonkost van een doelgroepwerknemer en worden om die reden niet meegenomen:
 - a. de bijzondere bijdrage aanvullende vergoedingen,
 - b. de bijzondere bijdrage ontslagen statutair werknemer,
 - c. de bijzondere bijdrage voor studenten,
 - d. de bijzondere bijdrage werkloze met bedrijfstoeslag (SWT),
 - e. de FAO-FBZ bijdrage
- Twee supplementaire bijdragen die gelinkt zijn aan het niet respecteren van regelgeving worden niet meegenomen: de solidariteitsbijdrage wegens ontbrekende Dimona en de solidariteitsbijdrage op terugbetaalde verkeersboetes.

2.2.2 Bijzondere bijdragen die in het kader van maatwerk WEL in rekening worden gebracht

Deze bijdragen zijn allemaal **supplementaire bijdragen**, o.a. :

- alle bijdragen voor de Fondsen voor Bestaanszekerheid
- alle bijdragen voor het Fonds Sluiting der Ondernemingen
- alle bijdragen in het kader van de pensioenfondsen
- de bijdragen i.k.v. tijdelijke werkloosheid
- de bijzondere bijdrage voor het Asbestfonds en het Fonds voor Arbeidsongevallen zijn beide opgenomen in het % van de basis bijdragevoet

2.2.3 Berekening van deze bijzondere supplementaire bijdragen in maatwerk

Bij de berekening van het referteloon worden alle bedragen overgenomen uit het DmfA-bestand die in het kader van Maatwerk worden in rekening gebracht (cf 2.2.1.)

////////////////////////////////////

3 De verminderingen

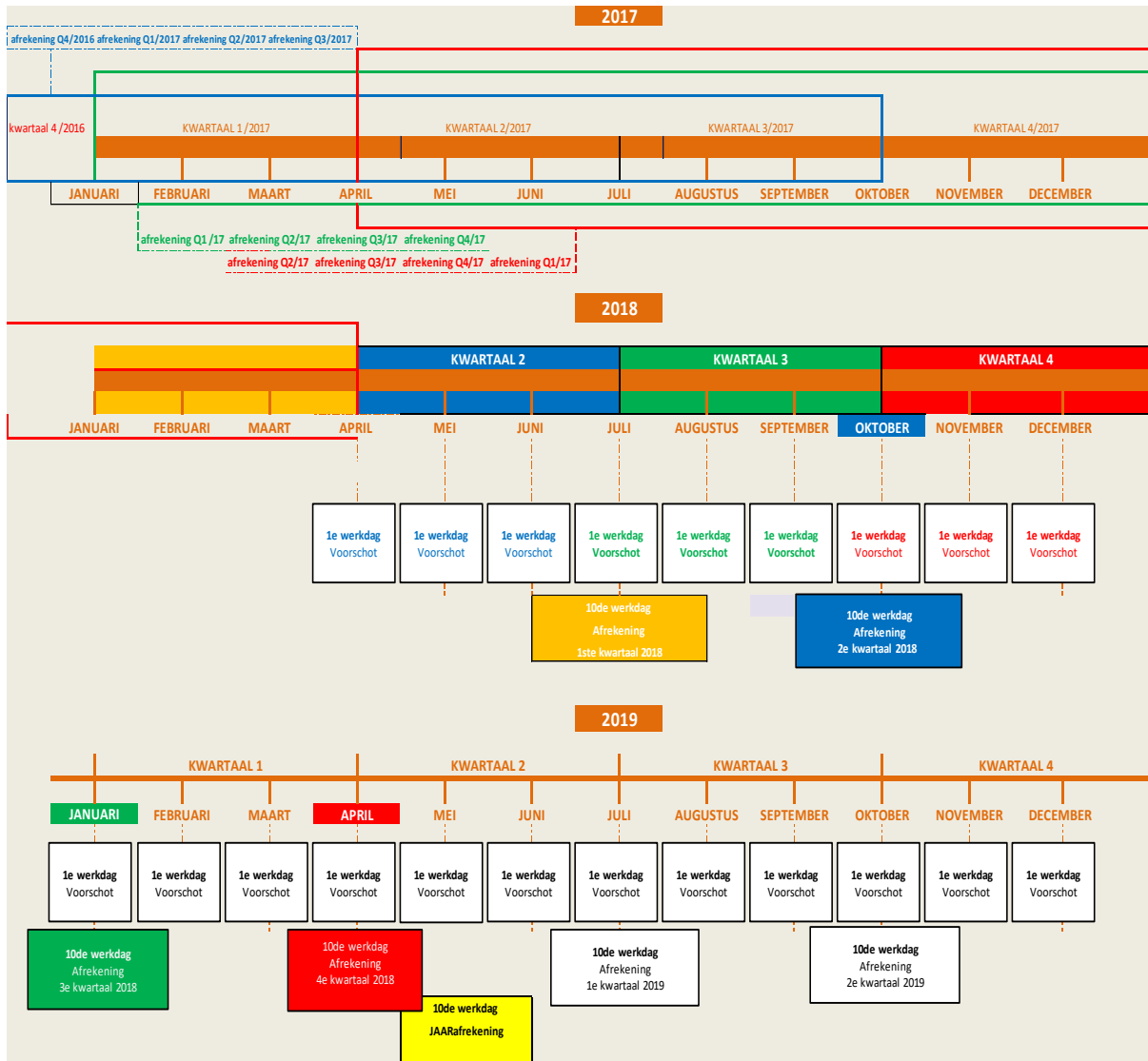
Alle **verminderingcodes** ten voordele van de **werkgever**¹³ worden in het kader van maatwerk in rekening gebracht.

Bij de **berekening** van het referteloan worden de bedragen van de vermindering overgenomen uit het DmfA-bestand en in rekening gebracht. Het totaalbedrag van de v wordt evenwel geplafonneerd op de berekende RSZ-bijdrage.

¹³ Er mag per werknemer slechts één doelgroepvermindering worden toegepast.



Bijlage 5: Visualisering voorschot en afrekening



////////////////////////////////////

Bijlage 6: Uitvoerende partners en contactgegevens

De maatwerkregelgeving wordt uitgevoerd door twee partners:

- het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE) en
- de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB).

Volgende taken nemen zij daarbij op zich:

DWSE	VDAB
staat in voor alles wat verband houdt met de labeling, de toekenning van contingent en de subsidie-uitbetaling	is verantwoordelijk voor toeleiding van doelgroepwerknemers en alles wat verband houdt met het individueel WOP-recht van doelgroepwerknemers
<p>Concrete taken</p> <ul style="list-style-type: none"> - in ontvangst nemen van alle nieuwe labelaanvragen van werkgevers - na onderzoek een voorstel tot goedkeuren of weigeren van al deze aanvragen voorleggen aan de minister - na ondertekening de werkgever op de hoogte brengen van deze beslissing - uitschrijven van een oproep tot verdeling van contingent - in ontvangst nemen van alle aanvragen tot toekenning van contingent - na onderzoek: voorstel tot goedkeuren of weigeren van al deze aanvragen voorleggen aan de minister - na ondertekening de werkgever en de VDAB op de hoogte brengen van deze beslissing - verstrekken van informatie over de behandeling van aanvragen en over de genomen beslissingen - Behandelen van klachten over genomen beslissingen - maandelijks uitbetalen van voorschotten aan werkgevers met een actieve contingenttoekenning - Bij afloop van het kwartaal uitbetalen van de premies aan werkgevers met een actieve contingenttoekenning - uitvoeren van de herverdelingsprocedure zoals beschreven in het BVR - verstrekken van informatie over de uitbetaling via een individuele rapportering aan werkplaatsen - de naleving van de regelgeving opvolgen - opleggen en uitvoeren van administratieve geldboeten - behandelen van klachten rond bovenstaande taken 	<p>Concrete taken</p> <ul style="list-style-type: none"> - doelgroepwerknemers toeleiden n.a.v. een vacature van een maatwerkbedrijf op basis van een automatisch recht of ICF screening - toekennen van het eerste WOP cfr art 50 van het BVR - er over waken dat iedere doelgroepwerknemer gelijktijdig slechts één actieve ondersteuningsmaatregel heeft - een gemotiveerde beslissing nemen wanneer een afwijkende duurtijd voor het WOP wordt toegestaan - de aanwerving en het WOP bij aanwerving door maatwerkbedrijf bevestigen en informatie doorsturen aan DWSE - het WOP beëindigen bij doorstroom of uitstroom - het beoordelen van de rechtmatigheid van de aanvragen tot herevaluatie omwille van medische redenen - het herevalueren op vraag of op eigen initiatief (bij afloop van WOP) op basis van <ol style="list-style-type: none"> (1) de informatie uit de Persoonlijk OntwikkelingsPlan (2) een gesprek met de betrokken werkgever aan de hand van het evaluatieformulier (3) een gesprek met de betrokken werknemer - beslissen na herevaluatie of, na evaluatie van de concrete werkomstandigheden, of er nog voldoende rendementsverlies en begeleidingsnood is om de toekenning van de premie verder te zetten - beslissen, na een evaluatie, of een doelgroepwerknemer van een maatwerkbedrijf kan doorstromen naar een aansluitende tewerkstelling in een betrekking zonder ondersteuning of met geringere ondersteuning dan voordien - behandelen van klachten over genomen beslissingen
<p>Contact</p> <p>Team Maatwerk Els Claeys en Roeland Juchtmans Collectiefmaatwerk@wse.vlaanderen.be</p>	<p>Contact</p> <p>Zie https://www.vdab.be/arbeidshandicap/adressen_DAH1.shtml</p>

////////////////////////////////////

Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
02 553 42 56
sociale.economie@wse.vlaanderen.be
www.socialeconomie.be

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Uitgave

Januari 2019
depotnummer D/2018/3241/354

